

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MENGEMBANGKAN KINERJA
GURU DAN PRESTASI MURID TK MUSLIMAT NU 16 KOTA MALANG**

TESIS



**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Proposal Tesis Pada
Program Studi Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan**

Dosen Pembimbing:

- 1. Dr. Agus Tinus**
- 2. Dr. Lud Waluyo**

Diajukan Oleh:

**NUGROHO DARMADI
NIM. 201810240211006**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
DESEMBER 2019**

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MENGEMBANGKAN
KINERJA GURU DAN PRESTASI SISWA TK MUSLIMAT NU 16
KOTA MALANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan**



Disusun oleh :

**NUGROHO DARMADI
NIM. 201810240211006**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2020**

**KEPEMIMPINAN SEKOLAH MENGEMBANGKAN
KINERJA GURU DAN PRESTASI MURID TK MUSLIMAT NU 16
KOTA MALANG**

Disusun Oleh :

NUGROHO DARMADI
NIM. 201810240211006

Telah disetujui :

Pada Hari / Tanggal : **Rabu, 15 April 2020**

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. AGUS TINUS. M.Pd


Dr. LUD WALUYO. M.Kes

Direktur
Program Pascasarjana

Ketua Program Studi
Magister Kebijakan dan
Pengembangan Pendidikan



Prof. AKHSANUL IN'AM. Ph.D


Dr. AGUS TINUS, M.Pd

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh

NUGROHO DARMADI

201810240211006



Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari/tanggal **Rabu, 15 April 2020**

Dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua	:	Dr. Agus Tinus. M.Pd
Sekretaris	;	Dr. Lud Waluyo. M.Kes
Penguji I	;	Dr. Ichsan Anshory
Penguji II	;	Dr. Mohammad Syahri

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami ;

Nama ; Nugroho Darmadi

NIM ; 201810240211006

Program Studi ; Magister Kebijakann dan Pengembangan Pendidikan

Dengan ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa ;

1. TESIS dengan judul **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DAN PRESTASI MURID TK MUSLIMAT NU 16 KOTA MALANG** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh geelar akademik pada isuatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis ayau diterbitkan oleh rang lain baik sebagian atau keseluruhan, kecuali secara tertulis dikuttip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar rujukan.
2. Apabila dalam naskah Tesis in dapat dibuktikan adanya unsur **PLAGIASI** saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG SAYA PEROLEH DIBATALKAN**. Serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku..
3. Tesis ini dapat dijadikan suumber pustaka ang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSCLUSIF**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya ;

Malang, 3 April 2020.

Yang menyatakan,



NUGROHO DARMADI

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran selama menempuh studi dan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Secara khusus saya ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua saya yang selama masa hidupnya memberi motivasi, teladan dan dukungan materi yang saya terima dan rasakan sampai saat ini

”TESIS INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK”

Kedua orangtuaku tercinta

Suyono

Sri Andaryati Ningsih

Ketiga Kakakku yang tersayang ;

Nugroho Aditiyo

Sri Ratri Budiati

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur atas Berkah dan Rahmat Allah SWT yang telah telah memberikan kelancaran kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis dengan judul "Kepemimpinan Kepala Sekolah Mengembangkan Kinerja Guru dan Prestasi Murid TK Muslimat NU 16 Kota Malang" dapat terlaksana meskipun masih jauh dari kesempurnaan untuk sebuah Tesis yang sebenarnya.

Tahap-tahap penyusunan Tesis ini sampai penyelesaiannya tidak terlepas dari arahan dan bantuan pelbagai pihak yang bersangkutan dengan lokasi penelitian dan juga bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh para Dosen. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan penuh kerendahan hati kami sampaikan **terima kasih kepada :**

1. Bapak Prof. Akhsanul In'am, Ph.D, Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Dr. Agus Tinus, M.Pd, Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang juga selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan kesempatan, waktu arahan dan pengetahuan dalam memberikan bimbingan Tesis sampai pada tahap akhir .
3. Bapak Dr. Lud Waluyo, M.Kes. Pembimbing Pemamping yang telah memberikan banyak bimbingan kepada saya.
4. Ibu Kepala Sekolah beserta semua Ibu Guru-guru di TK Muslimat NU 16 Jl. Jombang No. 11 Kota Malang yang telah banyak membantu dan memberikan informasi yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama Penulis menjadi mahasiswa. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.

6. Kedua Orang Tua dan Kakak-kakak yang telah setia mendampingi dan memberi dukungan selama masa pendidikan sampai selesainya semua proses pendidikan.

7. Semua rekan-rekan se-angkatan yang telah membantu dan memberi dorongan semangat selama Penulis menempuh studi sampai proses akhir Tesis.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini jauh dari kesempurnaan, sehingga saran, kritik dan masukan sangat diharapkan untuk dapat memperbaiki Tesis ini. Akhir kata Penulis mengucapkan banyak terimakasih dan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila selama proses pembuatan Tesis ini terdapat kesalahan kata ataupun perbuatan baik yang disengaja ataupun tidak disengaja.

Malang, 29 April 2020.

Penulis

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DAN PRESTASI SISWA TK. MUSLIMAT NU 16 KOTA MALANG

Nugroho Darmadi

Nugrohodarmadi4@gmail.com

Dr. Agus Tinus, M.Pd (NIDN.0021076601)

Dr. Lud Waluyo, M.Kes. (NIDN.0005106602)

Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan. Universitas Muhammadiyah
Malang

Malang, Jawa Timur, Indonesia.

Abstrak

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru dengan memberi tauladan yang baik dan tenang dalam bekerja, memotivasi guru secara moril maupun materi, peningkatan kesejahteraan, memberikan penghargaan terhadap personil yang berprestasi, mengikutsertakan dalam diklat-diklat, memfasilitasi bawahan dalam melaksanakan pengembangan profesi, mendukung pendidik bagi yang ingin melanjutkan studi. Peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa sudah tidak lagi efektif dan relevan digunakan saat ini. Hal ini disebabkan dapat membuat kinerja guru tidak profesional dan prestasi siswa diperoleh dengan tekanan yang diberikan tidak langsung oleh guru. Hal ini membuat rasa tertekan dan bosan pada saat kegiatan belajar-mengajar berlangsung. Peran Kepala Sekolah sangat dibutuhkan untuk mengembangkan kinerja guru dan prestasi murid sehingga suasana belajar menyenangkan dan berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Sekolah TK Muslimat NU 16 dalam mengembangkan kinerja guru dan prestasi murid. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berdasarkan hasil wawancara dan data sekunder sumber tertulis. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah mengembangkan kinerja guru dan prestasi murid sudah maksimal. Hal ini terlihat dari indikator yang digunakan untuk mengembangkan kinerja guru dan prestasi murid seperti: inovasi pembelajaran kompetensi, inovasi pembelajaran kuantum, Inovasi pembelajaran elektronik learning, inovasi pembelajaran kontekstual. berjalan dengan baik dan lancar. Tipe kepemimpinan yang tercermin dari Kepala Sekolah Muslimat NU 16 adalah supervisi. Kepala Sekolah TK Muslimat NU 16 juga memiliki peran yang krusial yaitu berperan sebagai administrator yang baik karena mengetahui kondisi internal dan eksternal guru dan murid di TK Muslimat NU 16.

Kata Kunci : *Kepala Sekolah, Kinerja guru, Prestasi Siswa*

PRINCIPAL LEADERSHIP DEVELOPS TEACHER PERFORMANCES AND KINDERGARTEN STUDENT PERFORMANCE. TK MUSLIMAT NU 16 MALANG CITY

Nugroho Darmadi

Nugrohodarmadi4@gmail.com

Dr. Agus Tinus, M.Pd (NIDN.0021076601)

Dr. Lud Waluyo, M.Kes. (NIDN. 0005106602)

Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan. Universitas Muhammadiyah
Malang

Malang, Jawa Timur, Indonesia.

Abstrak

Principal's leadership in developing teacher performance by giving good and quiet role models at work, motivating teachers both morally and materially, improving welfare, giving awards to outstanding personnel, engaging in education and training, facilitating subordinates in carrying out professional development, supporting educator for those who want to continue their studies. Improving teacher performance and student achievement is no longer effective and relevant to use today. This is because it can make the teacher's performance unprofessional and student achievement is obtained by pressure that is given indirectly by the teacher. This makes the feeling depressed and bored when teaching-learning activities take place. The role of the Principal is needed to develop teacher performance and student achievement so that the learning atmosphere is fun and quality. The purpose of this study was to determine the leadership of the Principal of Muslimat NU 16 Kindergarten in developing teacher performance and student achievement. This research is a qualitative study the results of the study are descriptive. Data sources used in this study are primary data based on interviews and secondary data from written sources. The determination of the sample in this study uses qualitative data analysis. The results showed that the Principal's leadership developed teacher performance and student achievement was maximized. This can be seen from the indicators used to develop teacher performance and student achievement such as: competency learning innovation, quantum learning innovation, electronic learning innovation, contextual learning innovation. Runs well and smoothly. The type of leadership that is reflected by the Principal of Muslimat NU 16 is supervision. The Headmaster of Muslimat NU 16 Kindergarten also has a crucial role, which is to play a good administrator because he knows the internal and external conditions of teachers and students in TK Muslimat NU 16.

Keywords: Principal, Teacher Performance, Student Performance

DAFTAR ISI

Halaman Cover	i
Halaman Persetujuan	iv
Kata Pengantar	vi
Abstrak.....	viii
Daftar Isi	x
1. Pendahuluan	1
2. Kajian Pustaka	4
2.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	4
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan.....	4
2.1.2. Kepala Sekolah.....	5
2.2. Kinerja Guru.....	8
2.3. Prestasi Siswa PAUD.....	10
3. Metode Penelitian	13
3.1. Pendekatan Penelitian	13
3.2. Lokasi Penelitian.....	13
3.3. Jenis dan Sumber Data	13
3.4. Instrumen Penelitian.....	14
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	14
3.6. Teknik Analisis Data.....	15
3.7. Uji Keabsahan Data.....	15
3.8. Tahap-Tahap Penelitian	15
4. Hasil Penelitian	16
4.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah TK Muslimat NU 16 Kota Malang	16
4.2. Pengembangan Kinerja Guru	18
4.3. Pengembangan Prestasi Murid	19
4.4. Kendala dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Prestasi Murid	19
5. Pembahasan	20
6. Kesimpulan dan Saran.....	25
6.1. Kesimpulan	25
6.2. Saran	25
Daftar Rujukan	26

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek terpenting dalam pembentukan generasi yang bisa melanjutkan keberlangsungan sebuah bangsa. Pendidikan juga dapat merubah perilaku kehidupan masyarakat menjadi lebih berbudaya dan mempunyai peradapan yang tinggi. Proses pendidikan merupakan yang berlangsung adalah bukti cita-cita yang ingin dicapai oleh sebuah bangsa. Pendidikan nasional perlu komitmen kinerja dan etos kerja yang maksimal untuk mencapai cita-cita atau tujuan pendidikan itu sendiri. Telah dituangkan dalam Undang-undang Sisdiknas nomor 30 tahun 2003, menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Pendidikan anak usia dini merupakan proses pendidikan yang fundamental. Anak di usia dini akan sangat mudah dalam meniru atau mencontoh apa saja yang dilihatnya sehingga dengan kemampuan kepala sekolah menampilkan kepemimpinan yang menonjolkan pada aspek moral spiritual akan mampu membantu anak usia dini dalam membentuk karakternya (Rohman, 2019).

Mewujudkan pendidikan yang berkualitas adalah tugas kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru sebagai pelaksana kebijakan dari kepala sekolah. Faktor kepemimpinan sangat diperlukan dalam mendukung proses peningkatan kualitas pendidikan, karena gaya atau ciri-ciri perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin akan mampu mempengaruhi dan menggerakkan individu atau kelompok dalam organisasi yang dipimpinnya (Ekosiswoyo, 2007). Kepala sekolah sangat penting menyukseskan dan meningkatkan pendidikan terutama keberhasilan siswa sebab acuan guru dalam melaksanakan kegiatan peningkatan mutu pendidikan dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di kelas tergantung kebijakan kepala sekolah dan terkadang guru malas melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik di kelas karena melihat pada kebijakan dan tindakan kepala sekolah yang tidak mencerminkan seorang pemimpin yang diharapkan (Iskandar, 2017). Kepala sekolah menjadi pusat dalam segala kegiatan sekolah yang merupakan fungsi manajerial kepala sekolah untuk mengatur

dan mengorganisasikan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan sekolah yang sesuai dengan tujuan pendidikan secara nasional. Keberhasilan sekolah sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, maka dia harus mampu membawa lembaganya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu melihat perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Tanggung jawab atas keberhasilan dalam pengaturan dan pengelolaan kepada masyarakat dalam hal ini orangtua yang telah menitipkan anak didiknya (Rosyadi, 2015).

Tanggung jawab kepala sekolah yang begitu kompleks, tetapi upaya peningkatan kinerja guru harus tetap dilakukan. Kepala sekolah harus lebih memperhatikan dan melakukan berbagai upaya pada kepemimpinan pengajaran (Sonedi, 2018). Kinerja guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan sebuah proses pembelajaran dan pendidikan, oleh sebab itu tugas mengembangkan dan memberikan motivasi kepada guru menjadi tugas kepala sekolah. Kegiatan pembinaan dan keprofesionalan yang efektif dan terprogram secara berkala baik ditingkat lembaga, Kecamatan, Kabupaten/Kota, Propinsi maupun di tingkat nasional agar diadakan pelatihan pembuatan perangkat evaluasi pembelajaran yang tepat dan *continue* yang membuat kinerja guru semakin meningkat harus selalu dilakukan (Irwana, 2015). Peningkatan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai kepala sekolah, yaitu: (1) peningkatan kompetensi guru, (2) ada anggaran peningkatan profesionalisme guru, (3) memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, (4) memberikan budaya organisasi sekolah yang kondusif; (5) menciptakan pembaruan dan keunggulan, dan (6) memberikan reward (penghargaan) bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik (Shin, 2010). Seorang guru yang profesional akan mempertaruhkan profesinya pada kualitas kerja. Kinerja yang berkualitas menggambarkan kualitas profesionalnya, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilannya menghormati profesinya sendiri (Masnun, 2014). Kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan kinerja guru yang baik, sehingga bisa berdampak pada

keprofesionalan seorang guru itu sendiri melalui beberapa kegiatan yang positif dan berupa peringatan dan teguran pada guru yang tidak menunjukkan kinerja yang baik.

Kepemimpinan sekolah memiliki peranan penting dalam peningkatan prestasi siswa, sama halnya dengan peningkatan kinerja guru. Keberhasilan prestasi belajar siswa didukung dan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal maupun faktor internal siswa. Kedua faktor tersebut salah satunya adalah faktor Kepala Sekolah dan kinerja guru (Lestari, 2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sangat signifikan untuk prestasi siswa, karena hal ini juga berkaitan dengan semua aspek dalam komponen sekolah, termasuk di dalamnya adalah guru, staf dan karyawan (Griffith, 2004). Meningkatnya kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya yaitu berupa prestasi siswa. Pengembangan profesi guru yang baik dapat diukur melalui indikator mengikuti kegiatan ilmiah, mengembangkan model pembelajaran, menulis karya ilmiah, membuat alat peraga/media, mengikuti pendidikan kualifikasi, mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum berada pada kategori cukup efektif. Kinerja guru dapat diukur melalui indikator dengan program penyusunan, pelaksanaan, pembelajaran, evaluasi, analisis evaluasi, perbaikan dan pengayaan pembelajaran yang berada pada kategori cukup tinggi (Putri, 2017).

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian (Tabrani Rusyan, 2015).

Produktivitas kerja yang dicapai oleh guru menentukan dalam proses pembelajaran yang berkualitas yang berdampak pada peningkatan prestasi siswa, hal inilah yang harus dipahami seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sekolah (Werang, 2014). Sistem sekolah dalam membangun manajemen kinerja untuk

guru dan prestasi siswa yang luas terkait dengan pengajaran, efektif, dan dapat diukur sehingga kepala sekolah mengetahui kinerja guru dan prestasi siswa secara menyeluruh (Curtis, 2011).

Pengembangan kinerja guru PAUD dapat dipengaruhi oleh kondisi atau suasana lingkungan di sebuah organisasi. Suasana yang nyaman akan sangat mendukung seorang guru untuk dapat mengembangkan kompetensinya. Karakteristik lingkungan kerja yang dirasakan guru sebagai bagian dari komponen yang memiliki peran yang penting bagi meningkatkan kesuksesan institusi. proses menciptakan suasana dan kerja yang kondusif nyaman dan dapat mengembangkan kompetensi seorang guru. Iklim kerja yang nyaman dan kondusif diharapkan dapat membantu guru PAUD untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan dimana pada akhirnya akan meningkatkan kualitas organisasi tersebut.

Uraian diatas menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru sangat berdampak pada prestasi siswa, sehingga peran kepala sekolah untuk hal itu sangat diperlukan. Kepala sekolah PAUD sebagai pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan bimbingan untuk meningkatkan kinerja guru PAUD yang disesuaikan bagaimana kepala sekolah PAUD memperlakukan pendekatan dalam kepemimpinannya. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mengembangkan kinerja guru dan prestasi siswa di TK Muslimat NU 16 Kota Malang ? 2) Kendala dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa di TK Muslimat NU 16 Kota Malang ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan perlu dikaji untuk menjadi dasar dalam mencari acuan yang jelas supaya tidak menimbulkan arti yang berbeda. Kepemimpinan adalah memberi motivasi agar orang yang dipimpinnya melakukan aktifitas yang sesuai dengan program yang telah ditetapkan atau berarti juga sebuah usaha untuk

mengarahkan, membimbing dan memengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. Adapun dalam konteks non struktural (Nurhayati, 2012). Kepemimpinan merupakan cara untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Yoggi, 2014). Kepemimpinan merupakan fokus dari suatu kelompok, kepribadian, seni mengumpulkan masalah, proses mempengaruhi perilaku, bentuk persuasi, instrument mencapai tujuan, dampak interaksi antar manusia, perbedaan peran-peran dan inisiatif struktur kelembagaan (Kisbiyanto, 2012). Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar mau berbuat sesuatu dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Ekosiswoyo, 2007).

Tujuan sebuah kelompok yang sudah ditetapkan dan disepakati harus menjadi cita-cita bersama, namun untuk mencapai sukses menggapai cita-cita itu perlu adanya satu orang yang mampu untuk mengatur, mengarahkan dan mengintruksikan dalam aktifitas kelompok supaya aktifitas tersebut menjadi teratur dan terarah dengan baik, jika tidak ada pemimpin maka semua akan berjalan dengan kemauannya sendiri. Jadi kepemimpinan dalam sebuah kelompok adalah sifat atau ciri dari kelompok itu sendiri. Kepemimpinan itu adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam situasi tertentu untuk tujuan bersama. Artinya terjadi proses interaksi antara pemimpin, yang dipimpin, dan situasi. Kepemimpinan seyogyanya melekat pada diri pemimpin dalam wujud kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*) guna mewujudkan kepemimpinan bermutu (Ginting, 2012). Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru PAUD. Ini berarti jika kepemimpinan Kepala Sekolah baik, maka kinerja guru akan baik begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan Kepala Sekolah kurang baik maka kinerja guru juga akan kurang baik (Sumarsih., 2016).

Berdasarkan uraian atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan kelompok dengan cara mengetahui berbagai perbedaan individu anggota. Kepemimpinan terkait erat dengan kinerja guru sehingga pemimpin

harus bisa menjadi panutan, mempunyai kualifikasi yang lebih daripada yang dipimpinnya, dengan begitu akan berimbang pada guru yang berada dibawahnya termasuk dalam kinerjanya.

2.1.2 Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (Kemendikbud, 2018). Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan kualitas pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan kualitas profesional guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan oleh Kepala Sekolah (Rasyid, 2015). Kepala Sekolah memiliki tugas dan fungsi yaitu terlaksananya kegiatan bimbingan dan konseling dan mengarahkan semua komponen sekolah yaitu siswa maupun guru (Luddin, 1999). Kepala Sekolah sebagai manajer yang bertanggung jawab terhadap maju mundurnya satuan pendidikan yang menjadi wilayah otoritasnya, yang paling pertama harus dilakukannya adalah merumuskan visi kepemimpinannya, mempersiapkan sekolah yang layak untuk penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran, bersikap sebagai seorang leader di hadapan seluruh staf akademik dan non-akademik, dan mengoptimalkan layanan seluruh stafnya untuk mempercepat kemajuan (Fitrah, 2017). Kegiatan pembinaan sangat efektif jika dilakukan oleh kepala sekolah yang mampu memberikan kesan positif kepada guru yang dibinanya, mereka merasa terbantu untuk melakukan proses pembelajaran dan semua guru membuat Rencana

Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) serta daya serap belajar siswa lebih meningkat bila dibandingkan dengan masa sebelumnya (Iskandar, 2017).

Sekolah dipimpin oleh Kepala Sekolah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan disekolah. Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus mampu: 1) mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri kepada para guru, staf dan peserta didik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing; 2) memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para peserta didik, serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan (Kemendikbud, 2017). Meningkatkan mutu pendidikan, yang meliputi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator merupakan tugas penting seorang kepala sekolah (Fitrah, 2017). Kepala Sekolah harus bisa mendayagunakan sumber-sumber baik personal maupun material secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara optimal (Karweti, 2010). Kepala sekolah sebaiknya adalah orang yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan memimpin secara autokratif dengan gaya pengambilan keputusan yang direktif, namun harus mampu juga membangun komunikasi yang intensif dengan bawahan, memahami situasi, kondisi, dan karakter individu bawahannya supaya tidak tercipta jarak yang terlalu jauh antara bawahan dan atasan(Wijayanti, 2018).

Menurut permendikbud nomor 16 tahun 2018 tentang penugasan guru menjadi Kepala Sekolah, menyatakan bahwa kepala sekolah mempunyai tugas pokok yaitu: 1) Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan; 2) mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan; 3) melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada satuan pendidikan yang bersangkutan; 4) melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan sebagaimana; 5) melaksanakan promosi kebudayaan Indonesia. Sedangkan dalam pengembangan profesi, kepala Sekolah harus membuat

perencanaan dan melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) baik untuk kepala sekolah itu sendiri maupun untuk guru yang dibawah kepemimpinannya. Keberhasilan suatu sekolah tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengolah sumber daya yang ada. Kepala Sekolah hendaknya memberikan penghargaan pada guru yang berprestasi, dari penghargaan tersebut guru lain bisa terpacu dengan rekan sejawatnya yang mendapatkan penghargaan, untuk itu guru lain juga meningkatkan kinerjanya lebih bagus lagi agar supaya bisa bersaing dengan guru-guru yang ada untuk memaksimalkan kinerja mereka ke depannya (Imron Arifin, 2016).

2. 2 Kinerja guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kedua hal tersebut sangat erat kaitannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan ke arah yang lebih maju, kreatif dan inovatif (Pianda, 2018).

Kinerja guru PAUD merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh guru PAUD berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru PAUD. Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru PAUD merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh guru PAUD berkenaan dengan proses dan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan atas dasar kriteria tertentu (Mussardo, 2019). Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dan dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi (Kadir, 2006). Penilaian

kinerja guru sebagai serangkaian program penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru, terutama berkaitan dengan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik, yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung (Mulyasa, 2013). Pada tugas dan hubungan manusia kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja (Rachmatullah, 2017).

Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain :1) memberikan reward pada guru yang berprestasi; 2) hubungan yang sinergis antara Kepala Sekolah dengan guru, guru dengan guru serta kerjasama guru untuk memudahkan dalam meningkatkan semangat kinerja; (3) pihak masyarakat yang mendukung proses pendidikan serta kegiatan sekolah. Sementara itu, faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain (1) perbedaan karakter guru berdampak pada kinerja guru; (2) guru yang tidak linier, menyebabkan kurang maksimal dalam memberikan materi kepada siswa; (3) adanya senioritas dalam situasi kerja, menyebabkan tidak seimbangnnya pembagian kinerja atau tugas pokok; (4) banyaknya tugas yang harus dikerjakan guru, apabila pekerjaan yang tidak selesai di sekolah lalu diselesaikan di rumah (Imron Arifin, 2016).

Kinerja mengajar guru TK yang berlatar belakang pendidikan SMP-SMA, diploma maupun sarjana akan menjadi berpengaruh pada kinerja guru. Faktor lain yang mempengaruhi adalah pengalaman mengajar, motivasi mengajar menjadi faktor penyebab terjadinya kesamaan kinerja mengajar yang ditampilkan (Kamila, 2017). Menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM, menguasai Bahasa Indonesia yang baik sebagai medium of instruction yang efektif, menguasai pendekatan pedagogik dalam permasalahan pembelajaran, merancang PBM yang komprehensif dan menilai hasil belajar peserta didik secara total akan meningkatkan kinerja yaitu pendidik PAUD akan merencanakan proses pembelajaran dengan baik, melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran dengan baik dan mampu mengevaluasi proses

pembelajaran sehingga proses pembelajaran PAUD akan maksimal (Rusminingsih, 2014). Keyakinan diri manajerial satuan PAUD bahwa ia dapat menguasai situasi dan memberi hasil positif atas apa yang telah dikerjakan akan mempengaruhi dengan kinerja guru (Rizky, 2018).

Permendiknas No. 41 tahun 2007, menyebutkan bahwa kinerja guru adalah sebagai berikut: Pertama adalah merencanakan proses pembelajaran, meliputi: 1) Membuat program tahunan. 2) Membuat program semesteran. 3) Membuat program setiap mengajar (RPP), Kedua melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran, meliputi: 1) Mengkaji bahan pelajaran yang diajarkan. 2) Menelaah buku pelajaran. 3) Melaksanakan kegiatan yang relevan dengan mata pelajaran. 4) Menggunakan media belajar. 5) Menggunakan perpustakaan. 6) Menggunakan LKS. 7) Mengevaluasi proses pembelajaran, Ketiga mengevaluasi proses pembelajaran, meliputi: 1) Menyusun kisi-kisi soal. 2) Menguji soal lebih dulu. 3) Melakukan pretes awal pelajaran. 4) Melakukan postes akhir pelajaran (Permendiknas, 2007).

Berdasarkan uraian diatas bisa kita tarik kesimpulan bahwa kemampuan seorang guru dalam hal apapun akan mempengaruhi kinerjanya, begitu juga dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, dan yang tidak kalah penting lagi adalah pengalamannya sebagai guru Paud itu sendiri. Reward dan punishment juga akan mempengaruhi kinerja seorang guru.

2.3 Prestasi Siswa PAUD

Pendidikan anak usia dini adalah untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara optimal dan menyeluruh. Melalui PAUD, anak diharapkan dapat mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya seperti agama, intelektual, sosial, emosi, dan fisik. Selain itu anak diharapkan memiliki dasar-dasar aqidah yang lurus sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya, memiliki kebiasaan-kebiasaan perilaku yang diharapkan, menguasai sejumlah pengetahuan dan keterampilan dasar sesuai dengan kebutuhan dan tingkat perkembangannya, serta memiliki motivasi dan sikap belajar yang positif (Rohman, 2019). Supriadi (2004) menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan oleh National Institute for Educational Research (NIER) di Jepang tentang pengaruh pendidikan anak usia dini (*hoikusho* dan *yochien*) terhadap

prestasi belajar anak setelah berada di sekolah dasar, sbb: 1) Anak-anak yang pernah mengikuti pendidikan anak usia dini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar mereka. 2) Anak-anak yang belajar di taman kanak-kanak selama dua tahun pengaruhnya lebih nyata terhadap prestasi belajar mereka ketika di SD dibanding dengan belajar satu tahun atau tiga tahun (Anam, 2007).

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yaitu: Faktor ekstern (yang berasal dari luar diri siswa) dan intern (dari dalam diri siswa). Faktor ekstern yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu seperti lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, sedangkan faktor intern yaitu tiga tahap bagian yaitu faktor yaitu faktor kelelahan (kelelahan jasmani dan kelelahan rohani), faktor jasmaniah (kesehatan, cacat tubuh) dan faktor psikologis (intelegensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan, keterampilan dan kesiapan belajar). Faktor tersebut berdampak dan berpengaruh terhadap prestasi belajar. Siswa yang tidak memiliki kesiapan dalam belajar cenderung menunjukkan prestasi belajarnya rendah, sebaliknya siswa yang memiliki kesiapan dalam belajar cenderung menunjukkan prestasi belajar yang tinggi. Jadi tinggi rendahnya prestasi belajar ditentukan oleh kesiapan yang dimiliki siswa dalam (Mulyani, 2013). Sarana dan prasarana yang baik dan lengkap dapat menunjang prestasi siswa apabila dipergunakan secara optimal ditambah dengan motivasi yang kuat dari siswa sendiri untuk mengeksplor dirinya (Sundari, 2008).

Meningkatkan pembelajaran anak usia dini di sekolah, yang dalam prakteknya bisa dilakukan dengan cara-cara sederhana seperti datang ke sekolah tepat waktu dengan siratan makna untuk menghargai waktu, menyapa lebih dulu dengan mengucapkan salam, menyambut peserta didik dengan senyuman serta menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh warga sekolah, pembiasaan semacam ini akan dicontoh oleh siswa yang kemudian oleh siswa secara perlahan akan mereka terapkan dalam kehidupan sehari-hari (Rohman, 2019). Keberhasilan pendidikan anak pada usia dini akan segera menemukan titik aksentuasinya. Jika orangtua dan pendidik mengajak anak dan atau anak didiknya untuk berpikir kreatif, maka anak tersebut akan bisa menyikapi setiap masalah dengan tetap tenang dan fokus dan semua anak memiliki bakat yang sangat banyak, dan semua itu sangat luar biasa. Pendekatan yang

tidak tepat, bahkan keliru sangat tidak baik bagi perkembangan anak. Sebaliknya, keyakinan bahwa anak adalah manusia yang bisa memberikan peran dan pengaruh bagi kehidupan, akan membuat terjadinya keselarasan dalam kehidupan, tidak hanya bagi orangtua dan pendidik, tapi juga bagi si anak (Asef, 2009)

Menurut Permendikbud nomor 137 tahun 2014 menyatakan bahwa ruang lingkup perkembangan sesuai tingkat usia anak meliputi aspek nilai agama dan moral, fisik-motorik, kognitif, bahasa, sosial-emosional, dan seni. Pertama nilai agama dan moral meliputi kemampuan mengenal nilai agama yang dianut, mengerjakan ibadah, berperilaku jujur, penolong, sopan, hormat, sportif, menjaga kebersihan diri dan lingkungan, mengetahui hari besar agama, menghormati, dan toleran terhadap agama orang lain, Kedua fisik-motorik meliputi: a) motorik kasar, mencakup kemampuan gerakan tubuh secara terkoordinasi, lentur, seimbang, lincah, lokomotor, non-lokomotor, dan mengikuti aturan; b) motorik halus, mencakup kemampuan dan kelenturan menggunakan jari dan alat untuk mengeksplorasi dan mengekspresikan diri dalam berbagai bentuk; dan c) kesehatan dan perilaku keselamatan, mencakup berat badan, tinggi badan, lingkar kepala sesuai usia serta kemampuan berperilaku hidup bersih, sehat, dan peduli terhadap keselamatannya, Ketiga kognitif meliputi: a) belajar dan pemecahan masalah, mencakup kemampuan memecahkan masalah sederhana dalam kehidupan sehari-hari dengan cara fleksibel dan diterima sosial serta menerapkan pengetahuan atau pengalaman dalam konteks yang baru; b) berfikir logis, mencakup berbagai perbedaan, klasifikasi, pola, berinisiatif, berencana, dan mengenal sebab-akibat; dan c) berfikir simbolik, mencakup kemampuan mengenal, menyebutkan, dan menggunakan konsep bilangan, mengenal huruf, serta mampu merepresentasikan berbagai benda dan imajinasinya dalam bentuk gambar, Empat bahasa terdiri atas: a) memahami bahasa reseptif, mencakup kemampuan memahami cerita, perintah, aturan, menyenangkan dan menghargai bacaan; b) mengekspresikan bahasa, mencakup kemampuan bertanya, menjawab pertanyaan, berkomunikasi secara lisan, menceritakan kembali yang diketahui, belajar bahasa pragmatik, mengekspresikan perasaan, ide, dan keinginan dalam bentuk coretan; dan c) keaksaraan, mencakup pemahaman terhadap hubungan bentuk dan bunyi huruf,

meniru bentuk huruf, serta memahami kata dalam cerita. Kelima sosial-emosional meliputi: a) kesadaran diri, terdiri atas memperlihatkan kemampuan diri, mengenal perasaan sendiri dan mengendalikan diri, serta mampu menyesuaikan diri dengan orang lain; b) rasa tanggung jawab untuk diri dan orang lain, mencakup kemampuan mengetahui hak-haknya, mentaati aturan, mengatur diri sendiri, serta bertanggung jawab atas perilakunya untuk kebaikan sesama; dan c) perilaku prososial, mencakup kemampuan bermain dengan teman sebaya, memahami perasaan, merespon, berbagi, serta menghargai hak dan pendapat orang lain; bersikap kooperatif, toleran, dan berperilaku sopan. Keenam seni meliputi kemampuan mengeksplorasi dan mengekspresikan diri, berimajinasi dengan gerakan, musik, drama, dan beragam bidang seni lainnya (seni lukis, seni rupa, kerajinan), serta mampu mengapresiasi karya seni, gerak dan tari, serta drama. (Kemendikbud, 2014)

Berdasarkan uraian diatas menyatakan bahwa siswa PAUD dalam menggali prestasi belajar cenderung bagaimana seorang guru memberikan stimulus, dan menyiapkan siswa untuk mengembangkan bakat dan kemampuan yang ada dalam diri siswa tersebut, dan ruang lingkup pencapaiannya disesuaikan dengan tingkat usianya. Kemampuan seorang guru dalam mengajar, pengelolaan kelas yang baik serta sarana dan prasarana yang mendukung juga akan memberikan motivasi tersendiri pada siswa untuk menjadi lebih baik.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dari judul penelitian ini maka dapat kita mengetahui bahwa pendekatan yang dilakukan oleh peneliti adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif itu selalu terfokus pada sebuah prosedur daripada hasil, data yang diciptakan dan disajikan berupa perkataan maupun sebuah ilustrasi atau biasa disebut deskriptif, lebih terfokus pada arti, langsung dilaksanakan ke sumber informasi dan seorang peneliti sebagai seorang alat utama atau biasa disebut dengan dilaksanakan sesuai keadaan yang natural, dan yang terakhir adalah analisa informasi secara induksi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di TK. Muslimat NU 16 Kota Malang yang berdomisili di Jalan Jombang no. 11 Lowokwaru, Malang, Jawa Timur. Penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2019.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan informasi yang realitas dan bisa dipakai untuk materi adalah keterangan atau informasi yang nyata dan dapat dipergunakan sebagai bahan analisis dan disimpulkan apa yang telah dihasilkan. Informasi yang dikumpulkan pada eksperimen ini terdiri dari data tunggal dan data ganda. Menurut Arikunton di tahun 2019 menjelaskan tentang informasi tunggal ialah informasi yang asalnya didapatkan melalui data secara online diterima dari pusatnya atau dasar prioritas yang tahu secara terperinci dari problem yang ingin diobservasi, yang dalam hal ini lebih terfokus kepada Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah, guru kelas, dan peserta didik di TK Muslimat NU 16 Malang. Arikunto pada tahun 2019 menjelaskan lebih rinci tentang bicara atau kata – kata yang keluar secara lisan dan tingkah laku orang adalah informasi prioritas dalam penelitian kualitatif. Terdapat perbedaan pada informasi kedua adalah data yang didapatkan yang sudah diolah oleh kelompok lain misalnya semua jenis dokumen yang terdapat di organisasi sekolah yang sesuai dengan eksperimen yaitu hasil kinerja guru dan prestasi siswa di TK tersebut.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah peneliti sendiri melakukan pengumpulan data dengan turun di lapangan menggunakan alat batu tape recorder, kamera, alat-alat tulis. Panduan wawancara, panduan penelitian, rekaman, dan lainnya yang berhubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan, penelitian kualitatif instrument kunci adalah peneliti itu sendiri.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan studi dokumenter. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik

wawancara, observasi dan studi dokumenter. Teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi. Maka pada penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengumpulan data melalui tiga cara, yaitu 1) observasi; 2) wawancara; 3) dokumentasi, yang dilakukan kepada kepala sekolah, guru dan orangtua. Dibutuhkannya dari wawancara ini adalah menggali data tentang pelaksanaan peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa di TK Muslimat NU 16 Kota Malang, faktor pendukung, penghambat, dan bagaimana solusinya.

Teknik observasi dilakukan oleh peneliti untuk mengamati kegiatan sehari-hari dalam melihat perkembangan kinerja guru dan prestasi siswa di TK Muslimat NU 16 Kota Malang.

Teknik studi dokumenter dilakukan oleh peneliti untuk menentukan/melihat bukti fisik yang disampaikan oleh informan saat diwawancarai. Dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah SK/catatan/surat yang berkaitan dengan kegiatan pelaksanaan perkembangan kinerja guru dan prestasi siswa di TK Muslimat NU 16 Kota Malang.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data model menyampaikan bahwa aktifitas dalam teknik analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terjadinya secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Analisis data yang dilakukan adalah reduksi data, menyajikan data, verifikasi data.

Reduksi Data dilakukan dengan merangkum informasi terkait tentang pelaksanaan perkembangan kinerja guru dan prestasi siswa di TK Muslimat NU 16 Kota Malang tersebut, faktor pendukung, penghambat, dan bagaimana solusinya. Penyajian Data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk deskripsi, bagan, hubungan antar kategori dan flowchart. Kesimpulan/verifikasi yang diambil dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan temuan di lapangan hingga sampai pada kesimpulan akhir (berakhirnya penelitian). Penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data sampai berakhirnya pengumpulan data selesai. Model Miles dan

Huberman Miles dan Huberman, dikutip Sugiyono, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas analisis data yang dilakukan antara lain *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

3.7 Uji Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data pada penelitian kualitatif menggunakan teknik triangulasi yang digunakan untuk pemeriksaan keabsahan/sah atau tidaknya dengan memanfaatkan sesuatu yang lain itu untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data tersebut. Teknik triangulasi yang sering digunakan adalah pemeriksaan sumber lainnya. Adapun pengecekan keabsahan data dalam penelitian tesis ini dengan menggunakan triangulasi metode dan triangulasi subyek, yaitu dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda.

3.8 Tahap-Tahap Penelitian

Secara umum tahap penelitian ini terdiri dari tahap pra-lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data. Tahap persiapan, peneliti melakukan pemilihan tempat, mengurus surat perizinan, menjajaki dan menilai lapangan, menentukan informasi, dan menyiapkan pelengkapan penelitian. Tahap persiapan dilakukan pada Juli 2019. Tahap persiapan dalam penelitian ini peneliti mempelajari situasi, kondisi, kebiasaan khas dari TK Muslimat NU 16 Kota Malang sebagai pertimbangan dan penguatan untuk penelitian. Perlengkapan penelitian yang harus disiapkan yaitu pedoman wawancara, observasi, dan studi dokumenter, alat rekam, buku catatan, dan jadwal penelitian. Sedangkan tahap pekerjaan lapangan, peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Melengkapi yaitu menyempurkan hasil analisis data dan menyusun cara penyajiannya dan menarik kesimpulan dan dikembangkan secara proposisi dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan berdasarkan analisis data yang diperoleh.

4. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menggambarkan pengembangan kinerja guru dan prestasi TK Muslimat NU 16 Kota Malang yang meliputi beberapa hal yaitu 1) bagaimana proses dalam pengembangan kinerja guru oleh kepala sekolah dan prestasi siswa; 2) apa hambatan dan solusi dari kepala sekolah dalam memimpin dan mengembangkan kinerja guru dan prestasi siswa TK Muslimat NU 16 Kota Malang.

4.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah TK Muslimat NU 16 Kota Malang

Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah menentukan dalam pengembangan kinerja seorang guru karena kepala sekolah menjadi panutan atau contoh bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya, untuk mengetahui hal tersebut perlu wawancara dengan subyek sebagai berikut :

“ sebagai kepala sekolah yang menjadi pemimpin di lembaga ini harus dimulai dari diri kita sendiri dengan menunjukkan kinerja yang baik, konsisten dan bisa terukur dengan baik, dengan begitu kita sebagai pimpinan akan lebih mudah menyampaikan kepada guru, karena kita sudah lakukan “ (responden 1)

Kepala sekolah menjadi contoh dan tauladan bagi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah harusnya memang dipilih dari seorang guru yang mempunyai kinerja yang baik sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Selain contoh dan tauladan tindakan yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah ditunjukkan dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“ perencanaan untuk mengembangkan kinerja guru secara teratur, sistematis akan memberikan pengaruh pada kinerja tersebut, dengan melalui beberapa kegiatan baik peningkatan keprofesionalan guru maupun secara rohani memberikan dampak kinerja guru. Seperti mengikuti guru pelatihan yang sesuai dengan keprofesian dan memberikan tausiyah baik secara lembaga maupun ikut dengan lembaga yang lain,itu dalam hal rohani.” (responden 1)

Perencanaan pengembangan kinerja guru dilakukan ada dua aspek yaitu keprofesian dan ruhaniyahnya yang dirancang, dalam keprofesian ada target yang harus dicapai yang sesuai dengan kurikulum yang ada. Kinerja guru yang terkait dengan kurikulum tidak lepas dari pembelajaran yang nantinya akan berimbas pada prestasi siswa. Hal –hal yang dilakukan dalam pengembangan kurikulum dan

pembelajaran yang dimiliki oleh TK Muslimat Nu 16 Kota Malang, seperti yang disampaikan berikut :

“ kurikulum yang menjadi target pembelajaran di TK tidak bisa dilihat dari angka, tetapi lebih pada ketercapaian perkembangan siswa yang sesuai dengan usianya, oleh karena itu inovasi pembelajaran, pengembangan media pembelajaran dalam segala aspek perlu dilakukan oleh seorang guru, hal inilah yang selalu dilakukan dan dalam koordinasi dengan kepala sekolah.” (responden 1)

Target ketercapaian pembelajaran dapat dilihat dari prestasi siswa, tentunya dengan pembelajaran yang baik dengan inovasi dan media menjadi kekuatan tersendiri untuk menjadikan siswa termotivasi dan terstimulus untuk belajar dengan baik. Untuk mengetahui prestasi siswa yang telah dicapai, wawancara dilakukan sebagai berikut :

“ Inovasi pembelajaran yang dilakukan ada beberapa hal yaitu inovasi pembelajaran kompetensi, inovasi pembelajaran elektronik learning, inovasi pembelajaran kuantum, dan inovasi pembelajaran kontekstual. Harapan dengan inovasi pembelajaran yang ada, prestasi siswa menjadi meningkat baik dari segi nilai agama dan moral, fisik motorik, bahasa, kognitif dan seni yang sesuai dengan perkembangan usianya.” (responden 1)

Pengembangan guru juga bisa melalui beberapa inovasi pembelajaran yang dibuat oleh guru dengan bimbingan dan motivasi dari kepala sekolah sebagai fasilitator dalam membuat inovasi pembelajaran yang perlu dilakukan juga adalah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru untuk merencanakan pembelajaran. Kepala sekolah sebagai supervisor hal ini dilakukan juga untuk memperbaiki proses pembelajaran yang selalu di *update*.

4.2 Pengembangan Kinerja guru

Guru adalah tombak dalam sebuah lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru yang maksimal akan bisa meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri. Hal yang terpenting untuk meningkatkan kerja guru adalah suasana lingkungan kerja dan ketersediaan sarana dan prasarana didalamnya. Untuk mengetahui hal tersebut melalui wawancara sebagai berikut :

“ guru di TK Muslimat NU 16 Kota Malang dalam mengembangkan diri dengan melalui beberapa pelatihan baik yang diadakan secara internal maupun eksternal, meningkatkan kompetensi harapannya bisa meningkatkan kinerja

kami sebagai guru. Suasana lingkungan di tempat kami sangat mendukung, suasana kekeluargaan, dan saling menguatkan satu dengan yang lainnya.”(reponden 2)

Pembelajaran yang menarik dan menyenangkan juga salah satu tugas guru, sehingga siswa tidak bosan untuk selalu belajar. Salah satu dalam membuat pembelajaran dengan menggunakan media pembelajaran yaitu APE (alat peraga edukasi) dan membawa siswa di lingkungan sekitar untuk belajar. Untuk mengetahui hal tersebut dilakukan wawancara sebagai berikut :

“ satu minggu sekali kami selalu membawa siswa untuk belajar di lingkungan sekitar untuk menciptakan suasana yang berbeda memecah kebosanan siswa dan selalu membuat APE yang sesuai dengan pembelajaran saat itu dikerjakan dengan teman sejawat. Dengan banyak inovasi pembelajaran akan membuat siswa menjadi berprestasi sesuai dengan usia anak PAUD.” (responden 2)

Kinerja guru dapat dilihat seberapa besar inovasi dan kreatifitas guru tersebut melakukan proses belajar mengajar di kelas, dan dapat dilihat juga dari seberapa besar guru membuat pembelajaran menjadi menarik sehingga siswa menjadi senang dan termotivasi untuk belajar. Hal ini dapat dilakukan dengan wawancara sebagai berikut :

“ supervisi dilakukan dalam rangka untuk mengetahui kinerja guru dalam proses pembelajaran, mulai dari perencanaan pembelajaran RPPH (rancangan program pembelajaran harian), implementasinya dalam pembelajaran dan media pembelajaran yang telah dibuat. Supervisi dilakukan minimal 1 kali dalam 1 semester.” (responden 1)

Semua proses dalam pengembangan kinerja guru dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di TK Musilimat NU 16 Kota Malang, yang nantinya akan berimbas pada prestasi siswa dalam belajar. Pengembangan dilakukan secara berkala dan teratur.

4. 3 Pengembangan Prestasi Siswa

Pengembangan prestasi siswa TK Muslimat NU 16 Kota Malang dilakukan dengan mencari bakat dan minat siswa, melihat perkembangan bakat dan minat siswa tersebut, dari hasil wawancara sebagai berikut :

“ dalam pendidikan anak usia dini prestasi belum bisa terlihat dengan jelas, namun bisa dilihat dari perkembangan bakat dan minat siswa, dari pembelajaran yang kami buat targetnya adalah memberikan stimulus kepada siswa untuk mengembangkan bakat dan minat yang ada. Sehingga kami tidak membedakan antara satu siswa dengan siswa yang lainnya”

Pembelajaran PAUD memang tidak ada prestasi yang berupa angka-angka penilaian seperti jenjang pendidikan diatasnya sehingga untuk mengetahui prestasi siswa hanya dengan melihat perkembangan siswa tersebut.

4.4 Kendala dalam Mengembangkan Kinerja Guru dan Prestasi Siswa

Hambatan dan solusi yang dihadapi Kepala Sekolah dalam mengembangkan kinerja guru dan prestasi siswa, selama ini yang dilakukan oleh Kepala Sekolah sebagai pemimpin, seperti yang disampaikan sebagai berikut :

“ dalam melakukan perencanaan, implementasi dan evaluasi yang kami lakukan kendala yang terjadi untuk pengembangan kinerja guru adalah guru masih belum mempunyai kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang PAUD, sehingga banyak kesulitan yang dihadapi oleh guru, dan masih minimnya kesejahteraan guru pada jenjang PAUD, solusi yang bisa dilakukan adalah memberikan pelatihan dan pemberdayaan guru serta memberi kesempatan untuk belajar lagi dibidang yang sesuai dan selalu memberi motivasi. Untuk pengembangan prestasi siswa kami selalu koordinasi dengan guru-guru untuk menyiapkan semaksimal mungkin pembelajaran yang baik dengan inovasi dan kreatifitas, sehingga siswa tidak mengalami kebosanan, namun mereka tetap senang belajar”. (responden 1)

Sebagai Kepala Sekolah TK Muslimat NU 16 Kota Malang merencanakan pelatihan dan pembinaan guru dalam mengatasi hambatan yang ada, dan selalu memberikan motivasi kepada guru sehingga mempunyai rasa percaya diri. Sedangkan untuk memberikan solusi untuk prestasi siswa, guru memberikan dan menyiapkan pembelajaran yang inovatif dan kreatif kepada siswa. Melalui wawancara hal tersebut diperoleh sebagai berikut :

“ Hambatan yang selama ini ada yaitu pertama pendidikan guru yang masih belum strata 1 dan masih belum linier dengan profesi sebagai guru PAUD, yang kedua kesejahteraan guru-guru masih belum sesuai. Dari dua hambatan ini menimbulkan masalah di kinerja guru. Solusi yang selama ini dilakukan adalah selalu memberi motivasi, membangun rasa percaya diri dan selalu memberi kesempatan luas kepada guru untuk berkembang atau mengupgrade kompetensi

diri, serta berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kesejahteraan guru.” (responden 1)

Dalam membangun rasa percaya diri guru dan para guru Kepala Sekolah merancang pelatihan dan pembinaan dalam peningkatan kompetensi sebagai guru PAUD sehingga guru mempunyai kemampuan untuk mengajar dan pendidikan siswa, hal ini dilakukan dengan berbagai bentuk secara internal di sekolah itu sendiri atau eksternal dengan mengikuti guru pelatihan dan pembinaan ditempat lain.

5. Pembahasan

5.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah Mengembangkan Kinerja Guru TK Muslimat NU 16 Kota Malang

Kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberi contoh yang baik dan tenang dalam bekerja, memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan secara moril maupun materi, peningkatan kesejahteraan, memberikan penghargaan terhadap personil yang berprestasi, mengikutsertakan dalam diklat-diklat, memfasilitasi bawahan dalam melaksanakan pengembangan profesi, mendukung pendidik bagi yang ingin melanjutkan studi, serta bagi guru senior adanya motivasi semangat *life long education* (Rosyadi, 2015). Kepala sekolah TK Muslimat NU 16 Kota Malang mempunyai peranan dalam memberikan contoh yang baik, memotivasi dan memberi kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan kemampuan dirinya dan membangun rasa percaya diri, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja guru.

Kepala Sekolah mendayagunakan sumber-sumber baik personal maupun material secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara optimal (Karweti, 2010). Hal ini ditunjukkan oleh kepala sekolah dengan mengembangkan kurikulum yang ada sebagai dasar untuk memberikan pelayanan yang baik pada para siswa. Kurikulum yang dikembangkan harus memiliki sebuah pengembangan inovasi. Pengembangan inovasi dapat diwujudkan dengan cara menerapkan inovasi pembelajaran. Inovasi pembelajaran terdiri dari inovasi pembelajaran kompetensi, inovasi pembelajaran elektronik learning, inovasi pembelajaran kuantum, dan inovasi pembelajaran kontekstual.

5.1.1 Inovasi Pembelajaran Kompetensi

Pada TK. Muslimat NU 16 telah melakukan pembelajaran bermakna seperti alasan kenapa harus cuci tangan dan membaca harapan sebelum makan dan melakukan kegiatan tersebut dengan baik dan benar. Siswa TK memiliki pengalaman yang berkesan sehingga melakukan kegiatan mencuci tangan lalu mengucapkan harapan sebelum makan untuk menghilangkan bakteri dan menghindari makan bersama setan sehingga membuat mereka senang dan bersemangat dalam melakukan hal tersebut.

Kesadaran hidup sehat dan membaca harapan inilah yang diharapkan dapat membuat mereka memiliki fisik dan jasmani yang sehat. Selain melakukan pembelajaran bermakna TK Muslimat NU 16 juga telah melakukan pembelajaran tematik seperti adanya perpaduan antara pelajaran berbahasa Indonesia dan Bahasa Arab. Hal inilah yang menyebabkan tingkat kemampuan dan tingkat kematangan belajar siswa terus meningkat dari hari ke hari.

5.1.2 Inovasi Pembelajaran Kuantum

Proses pembelajaran akan lebih bermakna jika kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan diawali dengan mengeksplorasi pengalaman belajar siswa dalam situasi dunia nyata, baik pengalaman dalam kehidupan sehari-hari maupun pengalaman dalam lingkungannya. Pengalaman belajar siswa sangat bermanfaat untuk meningkatkan aktivitas dan hasil belajar siswa (Sukarsa, 2014) . TK Muslimat NU 16 telah mengembangkan inovasi pembelajaran kompetensi yaitu suasana belajar di sini menyenangkan, memiliki landasan yang kuat, serta lingkungan yang mendukung seperti penataan lingkungan termasuk seluruh asesoris yang digunakan , baik di dalam maupun di luar ruangan, seperti: bentuk dan ukuran ruang, pola pemasangan lantai, warna dan hiasan dinding, bentuk, warna, ukuran, jumlah, dan bahan berbagai alat main yang digunakan sesuai dengan perencanaan. Selain itu, di TK.Muslimat NU juga terdapat rancangan belajar yang dinamis seperti terdapat rancangan belajar yang selalu berubah yang membuat siswa senang dan terus berkembang dan aktif bergerak.

Hal ini sangat sesuai dengan pendapat Merriam -Webster yang menyatakan bahwa dinamis yaitu segala sesuatu yang mengalami perubahan dan rajin.

5.1.3 Inovasi Pembelajaran Elektronik Learning

Program yang telah dibuat adalah game edukasi ini dapat membantu guru dan siswa PAUD dalam mengubah cara belajar konvensional menjadi cara belajar simulasi dengan media game dan memudahkan siswa PAUD untuk belajar mengenal simbol, berhitung, mencocokkan gambar dan menyusun acak kata (Vitianingsih, 2016). TK. Muslimat NU 16 masih belum melakukan pembelajaran dengan teknik elektronik learning karena penggunaan elektronik learning seperti hp dan internet akan memberikan dampak yang buruk terhadap siswa. Dampak buruk yang ditimbulkan hp adalah akan membuat anak tidak aktif bergerak dan penggunaan internet akan menyebabkan anak kurang mengembangkan kreatifitas dalam pembelajaran.

5.1.4 Inovasi Pembelajaran Kontekstual

Pembelajaran kontekstual merupakan suatu metode pembelajaran yang berpusat pada anak. Pembelajaran kontekstual mengutamakan pada pengetahuan dan pengalaman atau dunia nyata, berpikir tingkat tinggi, berpusat pada siswa, siswa aktif, kritis, kreatif, memecahkan masalah, siswa belajar menyenangkan, mengasyikkan, tidak membosankan, dan menggunakan berbagai sumber belajar (Anggraini, 2010). TK. Muslimat NU 16 telah melakukan inovasi pembelajaran kontekstual dengan cara mengikuti studi *tour* ke pasar Blimbing dan Radio RRI. Banyak Siswa TK. Muslimat NU yang antusias dan senang dengan kegiatan ini karena mereka diperbolehkan bertanya tentang peralatan elektronik apa saja agar Radio RRI dapat memancarkan signal di udara sampai ke radio - radio kita. Hal inilah yang menyebabkan siswa TK. Muslimat NU 16 memiliki pengetahuan tentang teknologi informasi.

Manfaat yang lainnya pada kunjungan studi tour di Radio RRI adalah membuat siswa di TK. Muslimat NU 16 dapat mengetahui apa yang menyebabkan Radio RRI dapat bertahan dan berkembang sangat baik di tengah-tengah sesama media radio yang lainnya maupun media televisi dan internet yang sangat ramai saat

ini. Hal tersebut dapat membuat tingkat percaya diri, kemandirian dan juga bertahan hidup siswa TK. Muslimat NU 16 menjadi tinggi. Diharapkan siswa TK. Muslimat NU 16 di masa depan memiliki semangat dan bisa bertahan hidup di tengah-tengah negara maju saat ini.

5. 2 Pengembangan Kinerja Guru

Pengembangan kinerja guru mempunyai kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh guru berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru. Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru merupakan suatu upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh guru berkenaan dengan proses dan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan atas dasar kriteria tertentu (Mussardo, 2019). Kepala Sekolah TK. Muslimat NU 16 telah melakukan dan menggunakan media pembelajaran untuk mengembangkan kinerja guru. Menurut Kepala Sekolah TK Muslimat NU 16 para guru harus mampu mengembangkan media pembelajaran terutama APE untuk meningkatkan kinerjanya. Media Pembelajaran yang digunakan lainnya adalah media lingkungan setiap 2 minggu sekali anak-anak TK. Muslimat NU diajak ke taman-taman untuk media pembelajaran agar mereka dapat mencintai alam sesuai ciri khas rakyat Indonesia yang mampu dan beradaptasi dengan alam.

5. 3 Pengembangan Prestasi Siswa

Karakteristik anak sesuai pertumbuhan dan perkembangannya akan sangat membantu dalam menyesuaikan proses belajar bagi anak dengan usia, kebutuhan, dan kondisi masing-masing, baik secara intelektual, emosional, dan sosial. Pemahaman terhadap karakteristik anak akan membuat pendidik, khususnya orangtua, memiliki pandangan yang benar terhadap anak dan pelbagai karakter dan keunikannya (Asef, 2009). Pengembangan prestasi siswa dapat dilakukan dengan cara mengetahui dan mengembangkan minat dan bakat pada siswa TK Muslimat 16 NU baik yang berprestasi maupun tidak. TK Muslimat NU 16 tidak membedakan perlakuan antara siswa yang berprestasi maupun tidak atau dengan istilah anak yang pandai dan

anak yang bodoh. Kepala Sekolah Muslimat NU 16 beranggapan bahwa semua anak bisa menjadi bintang. Hal ini disebabkan karena bakat semua anak berbeda-beda baik yang pandai maupun yang bodoh. Menurut Kepala Sekolah belum tentu kalau siswa bodoh nanti hidupnya sengsara atau menderita. Bisa jadi kalau siswa yang bodoh nanti bisa mengembangkan prestasinya sehingga menjadi pengusaha kaya yang mempunyai penghasilan yang lebih baik dari temannya yang pintar dan menjadi dokter. Itulah kata – kata bijak dari Kepala Sekolah TK. Muslimat NU 16 yang terkenal berwibawa dan sopan tersebut.

5. 4 Kendala dalam Mengembangkan Kinerja Guru dan Prestasi Siswa

Problematika yang sedang dihadapi oleh Kepala Sekolah TK. Muslimat NU 16 adalah memberikan motivasi terus menerus kepada guru – guru yang bekerja di sekolah karena guru-guru tersebut terkadang kurang konsentrasi dalam mengajar di sekolah. Penyebabnya adalah karena guru-guru tersebut sedang mengambil atau menempuh strata sebagai prasyarat menerima tunjangan dari pemerintah. Selain itu, nasehat dari kepala sekolah masih kurang diterima oleh para guru di TK. Muslimat NU 16 karena mereka merasa lebih pandai dari kepala sekolah dari segi pengalaman kepala sekolah lebih baik daripada mereka.

Walaupun adanya transfer ilmu pengetahuan yang didapatkan kepala sekolah. Namun, terdapat hal yang menyedihkan yang dirasakan oleh kepala sekolah yaitu gelar strata 1 yang ditempuh oleh guru-guru tersebut bukan untuk mengembangkan kinerja yang dimilikinya tetapi hanya ingin mempertahankan ataupun meningkatkan tunjangan yang diperoleh oleh mereka. Namun, kepala sekolah sangat menyakini bahawa para guru yang menjadi bawahannya bisa berubah seiring atau berjalan dengan waktu dan pengalaman yang mereka alami.

Menurut hal ini biasa terjadi pada guru-guru muda yang bekerja di sekolahnya. Kepala sekolah di TK. Muslimat NU 16 memiliki sifat pemimpin yang baik. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah mempunyai sifat yang optimis, percaya diri, semangat, penuh kreatifitas dan peduli dengan orang lain.

Kepala sekolah memang harus memiliki sifat – sifat tersebut demi masa depan pendidikan dan anak-anak bangsa Indonesia yang lebih baik. Kepala Sekolah yang

memiliki sifat demikian, pastilah bisa membuat sekolah di tempatnya mengajar bisa menjadi maju sehingga anak-anak usia dini yang bersekolah disitu pastilah menjadi anak yang sehat, cerdas dan berahlak mulia.

6. Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Kepala sekolah sebagai manajerial, administrator dan supervioser dalam lembaga pendidikan juga menjadi pemimpin didalamnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang sangat menentukan berjalannya sebuah lembaga pendidikan. Pengembangan kinerja guru adalah salah satu tugas kepala sekolah yang tidak bisa diabaikan karena guru adalah ujung tombak keberhasilan dalam mengembangkan prestasi siswa. Hal yang dilakukan kepala sekolah TK. Muslimat NU 16 dalam pengembangan adalah memberikan tauladan yang baik, memberikan motivasi dan membuat inovasi pembelajaran. Untuk menyukkseskan itu Kepala Sekolah mengadakan beberapa pelatihan dan pembinaan kepada guru dengan mengembanngkan inovasi pembelajaran. Pengembangan prestasi siswa PAUD di TK Muslimat NU 16 adalah menggali bakat minat siswa dan memberikan stimulus perkembangan siswa tersebut. Hal yang baik sekolah tidak membedakan antara siswa yang baik dan anak tidak baik karena hal tersebut merupakan proses dari sebuah pembelajaran di PAUD. Hambatan dan solusi yang terjadi adalah dalam menjalankan tugasnya guru masih belum mempunyai kualifikasi dari segi pendidikan sehingga masih perlu pelatihan dan pembinaan untuk *mengupgrade* dirinya dan kesejateraan yang masih belum memenuhi. Solusi yang diberikan kepala sekolah adalah memberikan motivasi, mengadakan pelatihan dan pembinaan, dan memberikan rasa percaya diri kepada guru.

6. 2 Saran

Dari penelitian ini disaran kepada kepala sekolah untuk selalu memberikan motivasi dan menunjukkan rasa percaya diri kepada guru. Pelatihan dan pembinaan guru juga bisa meningkatkan kinerja guru. Prestasi siswa pada jenjang PAUD hanya pada perkembangan bakat minat siswa, dan memberikan stimulus siswa.

Daftar Rujukan

- Anam, S. (2007). *Jangan Remehkan TK Taman yang Paling Indah*. 245.
- Anggraini, D. (2010). *Penerapan pembelajaran kontekstual pada pendidikan anak usia dini*. 39–46.
- Asef, U. (2009). Pendidikan Anak Usia Dini Sebagai Alas Pendidikan. *JURNAL PEMIKIRAN ALTERNATIF KEPENDIDIKAN*, 14(2), 2. Retrieved from <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=author&mod=profile&id=263403>
- Curtis, B. R. (2011). Achievement First : Developing a Teacher Performance Management System That Recognizes Excellence. *The Aspen Institute*, (March).
- Ekosiswoyo, R. (2007). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14 nomor 2, 76–82.
- Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.90>
- Ginting. (2012). Kepemimpinan dan konteks peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Ilmiah CIVIS*, II(2).
- Griffith, J. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 333–356. <https://doi.org/10.1108/09578230410534667>
- Imron Arifin. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus Di Paud Islam Sabilillah Dan Sdn Tanjungsari I Kabupaten Sidoarjo)*. 1500–1504.
- Irwana, A. (2015). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja guru terhadap efektivitas sekolah di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXII No.2(2), 104–119.
- Iskandar, J. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4129>
- Kadir, A. (2006). *KINERJA GURU PROFESIONAL (GURU PASCA SERTIFIKASI)*. (19), 6–26.
- Kamila, I. N. (2017). Perbedaan Kinerja Mengajar Guru Pendidikan Anak. *Tunas Siliwangi*, 3(1), 38–56.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru slb di kabupaten subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77–89.
- Kemendikbud. *Permendikbud nomor 137 tahun 2014*. , (2014).
- Kemendikbud. (2017). Panduan kerja kepala sekolah. In *Panduan Kerja Kepala*

- Sekolah* (pertama, pp. 1–606). Jakarta: Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kemendikbud. (2018). *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*.
- Kisbiyanto. (2012). *Manajemen Sekolah* (cet. I; M. M. Mujib, ed.). Jogjakarta: Mahameru.
- Lestari, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa. *Satya Widya*, 32(2), 127.
<https://doi.org/10.24246/j.sw.2016.v32.i2.p127-132>
- Luddin, A. B. M. (1999). *Dalam Kegiatan Bimbingan Dan Konseling*. (4).
- Masnun. (2014). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU. *Jurnal Pendidikan Guru MI*, 1 no. 2(1), 1–11.
- Mulyani, D. (2013). Hubungan Kesiapan Belajar Siswa Dengan Prestasi Belajar. *Konselor*, 2(1), 27–31. <https://doi.org/10.24036/0201321729-0-00>
- Mulyasa, E. (2013). *Uji kompetensi dan Penilaian Kinerja guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mussardo, G. (2019). PENINGKATAN KINERJA GURU PAUD PAUD DALAM RANGKA PENGEMBANGAN KARAKTER PESERTA DIDIK. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Permendiknas. (2007). *Permendiknas nomor 41 tahun 2007*.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru* (Ceatakan 1; T. C. Jejak, ed.). Sukabumi-Jawa Barat: CV. Jejak.
- Putri. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109>
- Rachmatullah, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *JPUD - Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 11(2), 369–385. <https://doi.org/10.21009/jpud.112.14>
- Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.

<https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>

- Rizky. (2018). HUBUNGAN KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SATUAN PAUD DAN SELF-EFFICACY GURU DENGAN KINERJA GURU DI KECAMATAN BUKIT KERMAN KABUPATEN KERINCI PROPINSI JAMBI. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 5–9.
<https://doi.org/10.13799/j.cnki.mdjyxyxb.2015.03.003>
- Rohman, T. (2019). KEPEMIMPINAN MORAL SPIRITUAL KEPALA PAUD DALAM MENINGKATKAN PEMBELAJARAN KARAKTER ANAK USIA DINI. *Psikologi Perkembangan*, 8(2), 1–224.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rosyadi. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 124–133. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i1.6276>
- Rusminingsih. (2014). Pengaruh kompetensi guru dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 73–88.
- Shin. (2010). Principal leadership and mathematics achievement: An international comparative study. *School Leadership and Management*, 30(4), 317–334.
<https://doi.org/10.1080/13632434.2010.498995>
- Sonedi. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Anterior Jurnal*, 18(1), 13–22. <https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>
- Sukarsa. (2014). Penerapan Model Pembelajaran Kuantum Berbantuan Media Microsoft Powerpoint Untuk Meningkatkan Aktivitas Dan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas IV Semester 1 SD Negeri 6 Menanga. *Jurnal Mimbar PGSD Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1).
- Sumarsih. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD Sekecamatan Muara Bangkahulu. *Jurnal Ilmiah Potensia*, vol 1 (2)(2), 107–112.
- Sundari, N. (2008). Perbandingan Prestasi Belajar Antara Peserta didik Sekolah Dasar Unggulan dan Peserta didik Sekolah Dasar Non-Unggulan di Kabupaten Serang. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(April). Retrieved from http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor_9-April_2008/Perbandingan_Prestasi_Belajar_Antara_Siswa_Sekolah_Dasar_Unggulan_dan_Siswa_Sekolah_Dasar_Non-Unggulan_di_Kabupaten_Serang.pdf
- Tabrani Rusyan, S. dan S. (2015). (2015). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru* No Title. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- Vitianingsih, A. V. (2016). Game Edukasi Sebagai Media Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini. *Inform*, 1(1), 1–8.

- Werang, B. R. (2014). Teachers ' Work Morale , and Teachers ' Work Satisfaction on Teachers ' Work Performance At State Primary Schools. *Cakrawala Pendidikan*, 128–137.
- Wijayanti, W. (2018). PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI KEPALA SEKOLAH PENDIDIKAN MENENGAH NEGERI. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 183–192.
- Yoggi, A. (2014). MODEL KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH Husaini. *Implementation Science*, 39(1), 1–24.
<https://doi.org/10.4324/9781315853178>

